



دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه فرهنگ سازمانی با خلاقیت و عملکرد دبیران

دوره متوسطه شهر مرودشت

استاد راهنما :

دکتر نادر شهامت

استاد مشاور :

دکتر احمد رضا اوجی نژاد

نگارش :

عباس عزیزی

تابستان ۱۳۹۱

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



صور تجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.Sc)

نام و نام خانوادگی دانشجو : عباس عزیزی در تاریخ : ۹۱/۶/۳۰

رشته : مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان : رابطه فرهنگ سازمانی با خلاقیت و عملکرد دبیران
دوره متوسطه شهر مرودشت

با درجه و نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری سمت امضاء اعضای هیات داوری

۱ - دکتر نادر شهامت استاد راهنما

۲ - دکتر احمد رضا اوجی نژاد استاد مشاور

۳ - دکتر رضا زارعی استاد داور داخلی

۴ - سرکار خانم دکتر خدادادی استاد داور خارجی

مراتب فوق مورد تایید است .

مدیر / معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

تقدیم به :

پدر و مادر مهربانم

همسر همیشه همراهم

و امیدهای زندگیم

سعید و فاطمه

سیاسگزاری :

بهترین سپاس به پیشگاه حضرت دوست که هر چه هست از اوست.
بر خود لازم می دانم از اساتید ارجمند و گرانمایه جناب آقای دکتر نادر شہامت به عنوان استاد راهنما، و جناب آقای دکتر احمد رضا اوجی نژاد به عنوان استاد مشاور که همواره در نهایت صبر و بردباری با راهنمایی‌های ارزنده خود در طول نگارش این پژوهش مرا یاری نموده اند و داوران محترم جناب آقای دکتر زارعی و سرکارخانم دکتر خدادادی تشکر و قدردانی نمائیم.

چکیده

در این پژوهش هدف بررسی رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی با خلاقیت و عملکرد دبیران دوره متوسطه شهر مرودشت می باشد که در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ مشغول به کار می باشند. روش تحقیقی از نوع توصیفی بوده و جامعه آماری موردنظر ۳۲۰ نفر می باشند که با استفاده از جدول مورگان ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه فرهنگ سازمانی هافستد، پرسشنامه خلاقیت تورنس و پرسشنامه عملکرد که بر اساس مدل آچپو تنظیم شده بود استفاده شده و نتایج پژوهش با توجه به سؤالات تحقیقی به شرح ذیل می باشد :

-بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت و عملکرد دبیران دوره متوسطه شهر مرودشت رابطه معناداری وجود دارد.

-بین ابعاد فرهنگ سازمانی و خلاقیت دبیران رابطه معناداری وجود دارد.

-بین ابعاد فرهنگ سازمانی و عملکرد دبیران رابطه معناداری وجود دارد.

و در خصوص سؤال های پژوهش مؤلفه های فاصله قدرت و فردگرایی توانایی بیشتری برای پیش بینی خلاقیت دبیران را دارا می باشند و همچنین در خصوص سؤال دوم پژوهش از بین ابعاد فرهنگ سازمانی مؤلفه های ریسک پذیری، فردگرایی و مردم سالاری بر روی هم ۳۲ درصد متغیر واریانس متغیر عملکرد کارکنان را پیش بینی می کنند و سطح معنی داری در مؤلفه فاصله قدرت معنی دار نشده یعنی کمترین توان پیش بینی را دارد.

واژه های کلیدی : فرهنگ سازمانی - خلاقیت - عملکرد.

فهرست مطالب

| <u>عنوان</u> | <u>صفحه</u> |
|--------------|-------------|
| چکیده..... | الف..... |

فصل اول - کلیات

| | |
|-----------------------------|---------|
| مقدمه..... | ۲..... |
| بیان مسأله..... | ۴..... |
| اهمیت و ضرورت تحقیق..... | ۶..... |
| اهداف تحقیق..... | ۹..... |
| فرضیه ها..... | ۹..... |
| تعاریف مفهومی واژه ها..... | ۱۰..... |
| تعاریف عملیاتی متغیرها..... | ۱۰..... |

فصل دوم - مروری بر ادبیات و پیشینه تحقیق

| | |
|---|------------|
| عملکرد..... | ۱۲-۲۶..... |
| خلاقیت..... | ۲۶-۳۳..... |
| فرهنگ سازمانی..... | ۳۴-۴۹..... |
| تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور..... | ۴۹..... |
| پیشینه تحقیقات داخل کشور..... | ۴۹..... |
| پیشینه تحقیقات خارج از کشور..... | ۶۱..... |
| جمع بندی ادراکی..... | ۶۴..... |

فصل سوم - روش شناسی تحقیق

| | |
|--|----|
| روش تحقیق | ۶۶ |
| جامعه آماری | ۶۶ |
| ویژگی های توصیفی جامعه آماری | ۶۶ |
| ابزار گردآوری اطلاعات تحقیق | ۶۷ |
| پرسشنامه فرهنگ سازمانی | ۶۸ |
| پرسشنامه خلاقیت | ۶۹ |
| پرسشنامه عملکرد کارکنان بر اساس مدل آچيو | ۶۹ |
| روش آماری | ۷۱ |
| ملاحظات اخلاقی | ۷۱ |

فصل چهارم - تجزیه و تحلیل داده ها

| | |
|--------------------|----|
| داده های توصیفی | ۷۳ |
| یافته های استنباطی | ۷۴ |
| فرضیه های فرعی | ۷۵ |
| سؤال های پژوهش | ۷۷ |

فصل پنجم - تفسیر داده ها

| | |
|-------------|----|
| بحث و تفسیر | ۸۲ |
|-------------|----|

فهرست مطالب

| <u>صفحه</u> | <u>عنوان</u> |
|-------------|-------------------|
| ۸۲ | فرضیه اصلی |
| ۸۳ | فرضیه های فرعی |
| ۸۴ | سؤال های پژوهش |
| ۸۶ | محدودیت های پژوهش |
| ۸۶..... | پیشنهادات |
| ۸۸..... | منابع |

فهرست جداول

| <u>عنوان</u> | <u>صفحه</u> |
|---|-------------|
| جدول ۱-۲ تعاریف متفاوت از فرهنگ سازمانی | ۴۵ |
| جدول ۲-۲ شیوه شکل گیری فرهنگ سازمان | ۴۷ |
| جدول ۳-۲ فرهنگ سازمانی، سرچشمه‌ها و پیامدها | ۴۷ |
| جدول ۴-۲ طبقه بندی نظریه‌های فرهنگ سازمانی | ۴۸ |
| جدول ۱-۳ بررسی نمونه آماری بر اساس جنسیت | ۶۶ |
| جدول ۲-۳ توزیع حجم نمونه آماری بر اساس تحصیلات | ۶۷ |
| جدول ۳-۳ تعداد گویه ها و سؤالات مربوط به ابعاد فرهنگ سازمانی | ۶۸ |
| جدول ۴-۳ پایایی درونی پرسشنامه فرهنگ سازمانی و ابعاد آن به روش آلفای کرونباخ | ۶۸ |
| جدول ۵-۳ پایایی درونی پرسشنامه خلاقیت و ابعاد آن به روش آلفای کرونباخ | ۶۹ |
| جدول ۶-۳ سؤالات و امتیازهای مدل آپچو | ۷۰ |
| جدول ۷-۳ پایایی درونی پرسشنامه عملکرد کارکنان و ابعاد آن به روش آلفای کرونباخ | ۷۱ |
| جدول ۱-۴ بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات فرهنگ سازمانی و ابعاد آن | ۷۳ |
| جدول ۲-۴ بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات خلاقیت | ۷۳ |
| جدول ۳-۴ بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات عملکرد کارکنان و ابعاد آن | ۷۴ |
| جدول ۴-۴ همبستگی بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت و عملکرد کارکنان | ۷۵ |
| جدول ۵-۴ همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی با خلاقیت | ۷۵ |
| جدول ۶-۴ همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی با عملکرد | ۷۶ |

جدول ۷-۴ جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین مولفه های ابعاد فرهنگ

سازمانی و اخلاقیت ۷۷

جدول ۸-۴ ضرایب بتای خارج شده از معادله رگرسیون بین مولفه های فرهنگ سازمانی و اخلاقیت

..... ۷۸

جدول ۹-۴ جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین مولفه های ابعاد فرهنگ

سازمانی و عملکرد کارکنان ۷۹

جدول ۱۰-۴ ضرایب بتای خارج شده از معادله رگرسیون بین مولفه های فرهنگ سازمانی و عملکرد

کارکنان ۸۰

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

امروزه عموماً تمامی جوامع بشری و به طور خاص سازمان های آموزشی به دلیل انفجار اطلاعات و گسترش چشمگیر دانش و فن آوری دستخوش تغییرات سریع می باشد. این امر باعث شده که نیاز به توانمندسازی در حوزه های مختلف احساس شود و این توانمندسازی به دگرگونی همه جانبه مباحث مربوط به سازمان های آموزشی منجر شده و به ایجاد رفتارهایی کاملاً متفاوت در موقعیت های متفاوت با گذشته ختم می گردد از جمله این مباحث بحث انگیز در سازمان ها مقوله فرهنگ سازمانی است و مادامی که سازمان ها از فرهنگ حاکم بر خود و ابعاد و شاخص های آن شناخت کافی نداشته باشند در عمل با مشکلات فراوانی همانند تعارض سازمانی، عدم انسجام سازمانی و کاهش خلاقیت و عملکرد مثبت مواجه می ود. لذا نیاز است که آموزشگاه های ما از مدیران و دبیران خلاق و پویا و فعال برخوردار باشند تا با شناسایی نقاط ضعف و قوت فرصت ها و تهدیدها و چالش های موجود اقدام به برنامه ریزی و ایجاد تغییرات بهینه و محقق نمودن بحث خلاقیت در امور و نهایتاً عملکرد مطلوب دست یابند.

با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده ی اطلاعات امروزه جامعه ما نیازمند آموزش مهارت هایی است که با کمک آن بتواند همگام با توسعه علم و فناوری به پیش برود و هدف باید پرورش انسان هایی باشد که بتوانند با مغزی خلاق با مشکلات روبرو شده و به حل آنها پردازد به گونه ای که انسان ها بتوانند به خوبی با یکدیگر ارتباط برقرار کرده و با بهره گیری از دانش جمعی و تولید افکار نو مشکلات را از میان بردارند. امروزه مردم نیازمند آموزش خلاقیت هستند که با خلق افکار نو به سوی یک جامعه سعادت مند قدم بردارند (خاکی، ۱۳۷۶).

بنابراین سرعت تحولات و نیاز اساسی به استفاده از اندیشه های نو در اثربخش نمودن مدیریت ها و کارآمد کردن فعالیت های سازمان ها مهم ترین ویژگی نظام های اداری است و کارکنان هر سازمان به دلیل داشتن نظریات و خلاقیت های با ارزش سرمایه به حساب می آیند و به همین دلیل می توان گفت یکی از روش هایی که می تواند به این سرمایه با ارزش متناسب با خصوصیات و روحیات افراد هویت بخشد، فرهنگ سازمانی قوی می باشد (آقایی، ۱۳۷۶).

عموماً عدم توجه به فرهنگ سازمانی، باورها و ارزش های افراد اگر منجر به شکست مطلق سازمان و نرسیدن به اهداف و چشم انداز نشود، حداقل اشکالات عدیده ای را در روند حرکت سازمان ایجاد کرده و انرژی زیادی را برای حل معضلات ایجاد شده ناشی از رودررویی اهداف پیش بینی شده با فرهنگ رایج سازمان هدر می دهد.

بایرون^۱ (۲۰۰۱) بر این باور است که ریشه های شکست و موفقیت را باید در فرهنگ سازمانی جستجو کرد همچنین تحولات پیچیده و پرشتاب جهانی در عرصه علم، فناوری ارزش ها و معیارها، بسیاری از سازمان های موفق جهان را بر آن داشته است تا اهداف، روش ها و ساختار خود را جهت بکارگیری خلاقیت و نوآوری و فراهم سازی محیطی خلاق و هدایت کننده تدوین و ترسیم نمایند (باقری، ۱۳۷۹).

به گفته رضائیان (۱۳۷۹) مطالعات اولیه حاکی از آن است که عملکرد قابلی از انگیزش و توان است (اتکینسون^۲، ۱۹۵۸). به عبارت ساده تر، کارکنان باید تا حدودی به کار و مهارت های لازم برای انجام دادن آن علاقه داشته باشند. اساساً عملکرد اثر خالص تلاش یک فرد است که به واسطه توانایی و خصوصیات او و نیز نحوه ادراک نقشی که دارد تحت تأثیر قرار گرفته و تغییر می نماید. در این عصر

^۱ Bayrone

^۲ Atkinson, J.W

تقریباً همه‌ی امور و کارهای جامعه بوسیله سازمان‌ها صورت می‌گیرد. گردش کار سازمان‌ها به فعالیت فردی و همکاری گروهی مردم وابسته است. مردم از طریق سازمان‌ها، کارها را مؤثرتر انجام می‌دهند و چگونگی عملکرد افراد، کیفیت فعالیت‌های سازمان‌ها و در نتیجه چگونگی انجام امور و کارهای جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد (علاقه بند، ۱۳۷۲).

بر اساس مطالب یاد شده سعی شده است که رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی با خلاقیت و عملکرد دبیران مقطع متوسطه شهر مرودشت را بررسی نموده به امید این که نتایج حاصل از پژوهش در جهت پیشبرد اهداف عالی تعلیم و تربیت مورد استفاده قرار گیرد.

بیان مسئله

در عصر ما برای بقا و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، می‌بایست جریان نوجویی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود. برای آن که بتوان در دنیای متلاطم و متغیر به حیات ادامه داد، باید به خلاقیت روی آورد. خلاقیت و تولید افکار و اندیشه‌های جدید توسط مدیران و دبیران آموزش و پرورش دارای اهمیت ویژه‌ای است. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات دهند که دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان بکار برند و این امر توسط مدیران و دبیران خلاق امکان پذیر است. به همین دلیل یکی از عوامل لازم این تحول و ایجاد زمینه خلاقیت و نوآوری، فرهنگ می‌باشد. به طور کلی فرهنگ سازمانی بر تمام جوانب سازمان و وظایف مدیریت و چگونگی هدایت و پرورش کارکنان تأثیر می‌گذارد. میزان اهمیتی که مدیر برای کارکنان خود قائل است از اعتقادات اساسی مدیر پیروی می‌کند. فرهنگ سازمانی مدیران را خود به خود کنترل می‌کند و با گسترش فرهنگ بر ادراک، تفکر، احساس، اهداف و ابزارهای کاری تأثیر می‌گذارد. همچنین بر روند تصمیم‌گیری و حل مسائل، انگیزش رضایت و روحیه افراد و میزان خلاقیت، نوآوری

و بهبود عملکرد آنان مؤثر است. بنابراین در مدیریت چیزی جدای از فرهنگ وجود ندارد (جلیلی، ۱۳۸۶).

بروز اندیشه و رفتار ابتکاری در کارکنان با پرورش حس مفید بودن و احترام به شخصیت کاری آنان افزایش می‌یابد. مشارکت در حرکات سازنده سازمانی و تولیدی احترام به اندیشه و تلاش آنان و قدردانی از اقدامات مثبت و شکوفاسازی استعدادهای آنان همواره از خواسته‌های کارکنان خلاق به شمار می‌رود. سازمان‌های آموزش نیز همچون سایر سازمان‌ها برای ادامه حیات خود در محیط بی ثبات و متغیر کنونی ضروری است. عادات و صفتهای منسوخ گذشته را کنار بگذارد و در پی خلاقیت و نوآوری مستمر برای توسعه پایدار خود باشند (احمدی، ۱۳۸۲).

سازمان‌ها برای حفظ بقای خود و پیشرفت در دنیای رقابتی به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند. از دیدگاه سازمانی ارزیابی عملکرد موجب آگاهی و بازخورد شده و نقاط قوت و ضعف عملکرد موقعیت سازمان در محیط پرتلاطم و پر از تغییرات محیطی را تعیین خواهد کرد. اصلاح عملکرد فردی کلید موفقیت رقابت است. ارزشیابی عملکرد فردی و سازمانی به مدیران کمک می‌کند تا میزان تحقق اهداف استراتژیک سازمان را کنترل کنند (باقری، ۱۳۷۹).

در بسیاری از موارد تعامل متغیرهایی مثل فرهنگ سازمان، خلاقیت و عملکرد و دیگر ویژگی‌ها و عوامل انسانی به منظور افزایش بهره‌وری سازمانی و فردی از اسمیت خاصی برخوردار می‌باشند. لذا با توجه به موارد یاد شده کشف رابطه بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت و عملکرد در بین دبیران دوره متوسطه مروجت، مسئله‌ای است که تلاش داریم با بررسی میزان روابط این متغیرها و ارائه به نتایج حاصله راهگشای متولیان آموزش و پرورش در اتخاذ تدابیر لازم به منظور افزایش بهره‌وری سازمانی و فردی باشد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

مدیران و معلمان با مشکل‌ترین وظیفه در پیچیده‌ترین نهاد اجتماعی یعنی وزارت آموزش و پرورش سروکار دارند. نهادی که رسالت آن پرورش انسان‌های لایق و شایسته برای جامعه است. پیچیدگی و دشواری آموزش و پرورش در آن است که متغیرهای بسیاری در آن تأثیر می‌گذارند. از یک سو آموزش و پرورش با عوامل فردی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه ملی و جهانی سروکار دارد و از سوی دیگر باید علوم، فنون و میراث فرهنگی را به گونه‌ای معقول و پویا به نسل جدید انتقال دهد و افرادی تربیت کند که بتوانند چرخ‌های عظیم کشور را به حرکت درآورند. از این رو مدیرانی می‌توانند کشتی آموزش و پرورش را از طوفان‌ها و گرداب‌هایی که بر سر راه آن قرار می‌گیرند نجات داده و به سمرنزل مقصود برسانند که شایستگی و کاردانی لازم را داشته باشند و این شایستگی حاصل نمی‌شود مگر اینکه آنان علاوه بر داشتن تعهد و صلاحیت فردی و اجتماعی به علم و دانش مدیریت نیز مجهز باشند (بحیرایی، ۱۳۷۹).

فرهنگ سازمانی ریشه در باورها، ارزش‌ها و هنجارها دارد بنابراین مطالعه آن زمان بر و نیازمند ژرف نگری بسیار است. پژوهش‌ها و مطالعات متعدد حاکی از این است که فرهنگ سازمانی به خاطر تأثیری که بر ادراک و رفتار کارکنان دارد بر بهره‌گیری و اثربخشی سازمان مؤثر است (نعامی، ۱۳۸۱).

جایگاه تحقق اهداف آموزش و پرورش هر کشور مدارس آن است و بدون شک مدارس متأثر از فرهنگ سازمانی حاکم بر آموزش و پرورش به طور اعم هستند. سازمان‌های آموزش هر جامعه همانند سازمان‌های دیگر تحقق اهداف خود را در اولویت قرار می‌دهند و این موضوع زمینه برتری و مطالعه اثربخش مدرسه را فراهم می‌کند (عامری، ۱۳۸۶).

مدیران و معلمان متعهد و مسئول باید بدانند که سازمانشان در چه وضعیتی قرار دارد و برای دستیابی به اهداف سازمان باید چه معیارهایی برای سنجش عملکرد سازمان خود در نظر بگیرند. تا بتوانند با دقت هرچه بیشتر در برنامه ریزی و تعیین اهداف روشن، بسیاری از ابهامات مربوط به مسئولیت مدیریت را ریشه کن کنند و با دادن اطلاعات لازم به کارکنان توسعه امکانات، جذب نیروهای متخصص، ماهر و منسجم در حفظ و نگهداری ساختار مدرسه بکوشند و یک مدرسه اثربخش را اداره کنند که بتواند با کمترین هزینه حجم بالایی از کیفیت آموزش ارائه دهند و پاسخگوی شرایط و تقاضای خارجی باشند و با ایجاد جو آموزش مساعد حس مسئولیت پذیری و اعتماد به نفس را تقویت کند (ختیالی، ۱۳۸۳).

بهترین برنامه‌ها و غنی‌ترین محتوای آموزشی بدون وجود مریبانی کارآموده و با انگیزه به ثمر نخواهد رسید. پس می‌توان با افزایش انگیزه در فرد کارایی او را افزایش داد تا از اتلاف وقت و هدر رفتن نیروهای بالقوه جلوگیری گردد. امروزه رابطه انگیزه و کارآمد بودن کارکنان و بازده کار سازمانی اهمیت فراوانی دارد و نتایج بسیاری از پژوهش‌ها و مطالعات حاکی از آن است که اثربخشی و پیشرفت سازمان‌ها از اثرات توجه خاص به فرهنگ سازمان، نظام‌های ارزشی و پیش فرض‌های محیطی است که در مورد انسان، گروه و سازمان ارائه می‌شوند. این ارزش‌ها و پیش فرض‌ها کاربرد مستقیمی در نحوه سازماندهی امور حرفه‌ای و شغلی و حتی رفتاری افراد داشته و شناخت نیروها و استعدادها بالقوه سازمانی را میسر می‌سازد (فرنج و سیسل^۱، ترجمه الوانی، ۱۳۷۸).

^۱. Franch & Sisile

خلاقیت و نوآوری از مهم‌ترین اهداف آموزش و پرورش و جزو مهم‌ترین رسالت‌های سازمان‌های آموزشی می‌باشد. در توسعه و تقویت خلاقیت در سازمان‌های آموزش بیش از همه عامل مدیریت خلاق و نوآور موثر و اثرگذار است زیرا نگرش و اعتقاد مدیران آموزشی و خلاقیت و نوجویی در خود و سازمان می‌تواند محیط آموزشی را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد (سام خانیان، ۱۳۸۱).

ضرورت ایجاد یک سازمان خلاق با هدف دستیابی به عملکرد بهینه برکسی پوشیده نیست. لذا انجام پژوهش در این حوزه فواید متعددی برای سازمانها دارد که از آن جمله می‌توان به ایجاد یا تغییر نگرش و اعتقاد مدیران آموزشی و دبیران نسبت به لزوم ایجاد خلاقیت و نوجویی در خود و سازمان و تبدیل محیط‌های آموزشی به کانون تغییرات و نوآوری و خروج محیط‌های آموزشی از حالت تدریس سنتی (معلم و شاگردی) محض به حالت پویا و فعال و روی آوری به همکاری و مشارکت دانش آموز در مباحث آموزشی به صورت خلاق و مؤثر اشاره نمود و نهایتاً بوجود آوردن تغییر و نوآوری و دگرگونی در نظام آموزش و پرورش و تقویت آموزشگاه‌ها در این زمینه گام ارزنده‌ای در اهمیت دادن به تغییر و نوآوری و توسعه همه جانبه خواهد بود (یوسفی، ۱۳۷۵).

لذا تعیین میزان رابطه بین متغیرهای فرهنگ سازمانی با خلاقیت و عملکرد و سایر مؤلفه‌های حوزه علوم انسانی، رفتاری و دستیابی به یک نتیجه منطقی و صحیح آنهم با تحلیل‌های مستند و قابل فهم و اجرا در خصوص میزان چگونگی رابطه بین این قبیل متغیرها بسیار ضروریست تا با کمک آنها گامی مفید و مؤثر جهت ایجاد با تغییر رفتار مطلوب در سازمانها مابین مدیران و کارکنان و کارکنان با یکدیگر به امید برنامه ریزی بهینه و نهایتاً اخذ تصمیمات مطلوب و ایجاد یک سازمان موفق برداشته شود.

اهداف تحقیق

هدف کلی تحقیق :

تبیین رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی با خلاقیت و عملکرد دبیران مقطع متوسطه شهر مرودشت

اهداف فرعی

۱. تبیین رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی با خلاقیت.
۲. تبیین رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی با عملکرد دبیران
۳. پیش بینی خلاقیت بر مبنای ابعاد فرهنگ سازمانی
۴. پیش بینی عملکرد دبیران بر مبنای ابعاد فرهنگ سازمانی

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی :

بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت و عملکرد دبیران مقطع متوسطه شهر مرودشت رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی :

۱. بین ابعاد فرهنگ سازمانی و خلاقیت رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. بین ابعاد فرهنگ سازمانی و عملکرد دبیران رابطه معنی داری وجود دارد.